3
Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd

Aan de orde is de behandeling van:
- **het wetsvoorstel Aanpassing van enige arbeidsrechtelijke bepalingen die een belemmering kunnen vormen voor werknemers en ambtenaren die na de AOW-gerechtigde leeftijd willen blijven werken (Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd) (34073).**

De **voorzitter**:
Ik heet de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van harte welkom in de Eerste Kamer.

De beraadslaging wordt geopend.

☐

De heer **Ester** (ChristenUnie):
Voorzitter. Laat ik het maar ronduit aan het begin van dit plenaire debat zeggen: het doorwerken na de AOW-leeftijd heeft niet de hoogste prioriteit voor de ChristenUnie, zeker niet nu die leeftijd inmiddels weer verder en sneller is opgerekt. De arbeidsmarkturgentie is er bovendien niet naar, gezien de hoge werkloosheid. Leven is meer dan betaalde arbeid alleen en dat mag zeker gelden voor AOW'ers die na een leven van hard werken van hun welverdiende rust genieten. Genoeg is genoeg, zou je denken. Velen van hen zijn overigens actief als vrijwilliger in het verenigingsleven of in de kerk. Zo blijven zij zich inzetten voor de samenleving, zo blijven zij maatschappelijk participeren.

Daartegenover staat dat ook mijn partij constateert dat er AOW'ers zijn die betaalde arbeid willen (blijven) verrichten. Deze groep is weliswaar bescheiden, maar dient zich wel aan. In tien jaar tijd verdubbelde deze groep tot zo'n 13% van alle 65- tot 69-jarigen. Zij laten zich, zo blijkt uit onderzoek, niet primair leiden door financiële motieven maar vooral door intrinsieke overwegingen. Blijven werken geeft hun voldoening. Zij maken deel uit van netwerken en voelen zich nuttig door het overdragen van kennis aan jongere generaties werknemers. Maar ze willen daarbij wel zelf de regie over arbeidsuren, arbeidstijden en werkzaamheden. Flexibiliteit is daarbij het sleutelwoord. Het gaat om een cohort ouderen die gezond en vitaal zijn, volop in het leven staan en plezier beleven aan betaald werk als zinvolle invulling van hun dagelijks bestaan. Ze doen dat vooral, zo blijkt wederom uit onderzoek, als zelfstandige of uitzendkracht.

Werkgevers aarzelen evenwel om AOW'ers in dienst te nemen of te houden, bijvoorbeeld vanwege de hoge kosten van doorbetaling bij ziekte. Deze doorbetalingsplicht kan oplopen tot 104 weken, maar liefst twee jaar dus. En dat is voor werkgevers een weinig aanlokkelijk perspectief en een van de grootste struikelblokken. Dat verklaart ook de brede keus voor de zzp-constructie: meer dan de helft van de werkzame AOW'ers is zelfstandige.

Om bestaande hindernissen weg te nemen, kiest de regering in dit wetsvoorstel voor een lichter arbeidsrechtelijk regime. Het betreft vooral aanpassingen in de sfeer van ontslagbescherming, de ketenbepaling, doorbetaling bij ziekte, toepassen van het wettelijk minimumloon en de buitentoepassingverklaring van de Wet aanpassing arbeidsduur. Deze bijstellingen moeten het voor de werkgever interessanter maken om AOW'ers in dienst te nemen via reguliere arbeidscontracten en biedt hun het voordeel van een dienstverband boven het onzekere bestaan van zelfstandige of uitzendkracht, althans zo is de redenering. Ik kom daar nog op terug.

De empirische basis die de minister onder zijn wetsvoorstel legt, is niet op alle punten overtuigend. Zo worden ter onderbouwing voor het werken na de AOW-gerechtigde leeftijd nogal verschillende analyses gepresenteerd, die verschenen in qua arbeidsmarkt zeer onderscheiden perioden. Het SER-advies uit 2006 en het rapport van de commissie-Bakker uit 2008 ademden het beeld van een krappe arbeidsmarkt waarin iedereen, ook oudere werknemers, hard nodig was. Het herfstakkoord uit 2013, waarin het wetsvoorstel zijn directe aanleiding vindt, werd ondertekend in een crisisperiode van forse werkloosheid, met name ook onder oudere werkzoekenden. En op het moment waarop we dit wetsvoorstel bespreken lijkt de ergste crisis weliswaar voorbij, maar kampen we nog steeds met een hoge werkloosheid. De vraag is dan ook of de door het kabinet gemaakte keuze voor het faciliteren van langer doorwerken zich zo moeiteloos laat verbinden met en legitimeren door zulke uiteenlopende arbeidsmarktanalyses. Is, om het eens deftig te zeggen, het faciliteren van het doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd conjunctureel invariant? Kan de minister hier een korte reflectie op geven?

Het wetsvoorstel is in de ogen van de leden van de ChristenUnie-fractie ambigue op het punt van de doelstelling van het voorstel. Enerzijds wordt beargumenteerd dat het kabinet niet meer wil dan belemmeringen wegnemen voor langer doorwerken. Ik citeer de nota naar aanleiding van het verslag van de Tweede Kamer: "De regering merkt op dat onderhavig wetsvoorstel niet bedoeld is om het werken na de AOW-gerechtigde leeftijd te stimuleren, wel om dit te vergemakkelijken op basis van een arbeidsovereenkomst." Anderzijds wordt in weerwil van deze inzet omstandig beargumenteerd wat de arbeidsmarktrelevantie is van langer doorwerken, zowel vanuit micro- als vanuit macroperspectief. Daarbij wordt uitvoerig betoogd dat het kabinet geen verdringingseffecten verwacht.

Is de eerste insteek van het wetsvoorstel nu louter en alleen om een aantal arbeidsrechtelijke obstakels weg te nemen voor AOW'ers die door willen werken of heeft de regering ook verdergaande arbeidsmarktoverwegingen? Wil het wetsvoorstel primair werkgevers een steuntje in de rug bieden om werklustige en goedkope AOW'ers in dienst te nemen of heeft het ook autonome arbeidsmarkteffecten op het oog? Het een hoeft het ander uiteraard niet uit te sluiten, maar is voor de beoordeling van de proportionaliteit en achterliggende doelstelling van het wetsvoorstel wel van belang. Graag een korte beschouwing van de minister op dit punt.

Het lichtere arbeidsrechtelijk regime waar het kabinet voor kiest, leidt bij mijn fractie niet tot over de hele linie onoverkomelijke bezwaren. Werkende 65-plussers kunnen immers terugvallen op hun AOW en vaak ook op aanvullend pensioen. Uit onderzoek blijkt dat er geen dwingend financieel motief is om betaalde arbeid te verrichten. Wel zijn we blij dat dankzij de motie-Schouten/Vermeij de loondoorbetalingsplicht bij ziekte vooralsnog is verhoogd van zes naar

dertien weken in afwachting van de evaluatie van de wet. Dit verkleint de kloof die door dit regime ontstaat tussen AOW-gerechtigde werknemers en oudere werknemers die de AOW-leeftijd nog niet hebben bereikt. Voor de laatsten geldt immers, ik noemde het al, een doorbetalingsplicht van maximaal 104 weken. Maar daarmee is de kous nog niet af, zoals ik dadelijk zal argumenteren.

In de Tweede Kamer is uitvoerig gedebatteerd over mogelijke verdringingseffecten door dit wetsvoorstel, bijvoorbeeld over de vraag of het aantrekkelijker maken van het in dienst nemen van AOW'ers niet ten koste zal gaan van de arbeidsmarktkansen van bijvoorbeeld jongeren. Dit is ook in de ogen van mijn fractie een wezenlijke vraag. Om meer zicht te krijgen op deze kwestie is het CPB gevraagd om deze effecten te becijferen. De conclusie van het denkwerk van het Planbureau is dat er op korte termijn enige verdringing is te verwachten, maar niet op langere termijn. Deze relativerende conclusie wordt in de memorie van toelichting, de memorie van antwoord en de nadere beraadslagingen uitentreuren herhaald. Maar ook hier is de empirische onderbouwing wat gemankeerd. Het CPB heeft immers geen kwantitatieve analyse uitgevoerd maar een soort van plausibiliteitsredenering opgesteld die tot de slotsom komt dat deze verdringingseffecten beperkt zijn. Geen becijfering dus. Het extra arbeidsaanbod van AOW'ers zal, zo redeneert het Planbureau, mede gezien de beperkte omvang van de groep, de werkgelegenheid van niet AOW-gerechtigden niet negatief beïnvloeden. De structurele werkgelegenheid van jongere werknemers ondervindt nauwelijks schade van het later met pensioen gaan van oudere werknemers. Het gaat om een ander type banen, andere contractvormen en een andere urenomvang. Arbeidsmarkten zijn dynamisch en worden bepaald door zowel vraag naar als aanbod van arbeidskrachten. Als het aanbod verandert, dan zal ook de vraag zich aanpassen, zo luidt het klassieke economische gedachtegoed. Het CPB wijst in deze context op de "lump of labour"-denkfout: het idee dat jongeren de dupe worden indien ouderen langer doorwerken. Maar misschien is dit niet de juiste vergelijking. De vraag is veeleer wat het effect is van het doorwerken of het opnieuw gaan werken van AOW'ers op niet-AOW-gerechtigde, oudere werkzoekenden. De eerste groep is immers goedkoper en valt onder het nieuwe, lichtere arbeidsmarktregime. Zit die verdringingspotentie niet veel meer bij deze twee groepen werknemers?

Daarbij komt de hoge werkloosheid onder de groep oudere werknemers, met name boven de 55 jaar. Hun baankansen zijn evident slecht. Zal het wetsvoorstel de concurrentie tussen beide groepen niet aanwakkeren? Is het voor werkgevers niet veel aantrekkelijker om een herintredende AOW'er in dienst te nemen dan een werkloze 55-plusser? Dreigt deze groep niet het slachtoffer van dit wetsvoorstel te worden, zeker indien we de aanmerkelijke verschillen in loondoorbetaling bij ziekte in de vergelijking betrekken? Kan de minister zijn licht nog eens op deze kwestie laten schijnen? Voor de ChristenUnie-fractie is dit een kernpunt in de beoordeling van het wetsvoorstel. Het argument van het CPB dat verdringing van oudere niet-AOW'ers door AOW-gerechtigden niet waarschijnlijk is omdat de arbeidsmarktparticipatie van beide groepen in de afgelopen jaren simultaan is toegenomen, is niet heel sterk. Dit betreft immers de periode voor de beoogde introductie van een lichter arbeidsrechtelijk regime voor 65-plussers.

De verdringingsproblematiek rond de baankansen van beide groepen roept bij de ChristenUnie-fractie ook de vraag op wat de overheid als werkgever nu zelf doet aan het indammen van deze kwestie. Is er sprake van actief beleid om verdringing in de eigen sector te voorkomen? Zo ja, wat zijn de ingrediënten van de aanpak? Mijn fractie is verheugd over het breed aangenomen amendement-Dijkgraaf, waarmee evaluatie van het wetsvoorstel wordt beoogd, specifiek met het oog op mogelijke verdringingseffecten. Wij nemen aan dat deze effecten voor zowel jongere als oudere werknemers worden bepaald, maar ook tussen aangrenzende leeftijdsgroepen van oudere werknemers en oudere werkzoekenden. Kan de minister dit beamen? Is de minister al in overleg met het CBS getreden over de wijze waarop deze mogelijke verdringingseffecten kunnen worden gemonitord? Zo ja, hoe luiden de gemaakte afspraken?

Met het wetsvoorstel wordt beoogd, belemmeringen weg te nemen voor werken na de AOW-leeftijd en het aantrekkelijk te maken voor werkgevers om AOW'ers in dienst te nemen. De vraag is nu hoe dit streven zich verhoudt tot de vaststelling dat 60% van de werkende AOW'ers zelfstandige is. Verwacht de minister dat dit aandeel zal dalen op basis van de voorgestelde maatregelen? Is de huidige keuze voor de status als zelfstandige een gedwongen keuze of waren werkende AOW'ers ook al voor hun AOW-pensioen op vrijwillige basis als zelfstandige werkzaam? Waarom zouden zij dan nu wel voor een dienstverband bij een werkgever opteren? Zitten zij daar eigenlijk wel op te wachten? Deze vraag is in het debat nauwelijks aan de orde geweest en mijn fractie vraagt de minister graag om zijn oordeel op dit punt.

Dan nog kort een laatste inhoudelijke kwestie. De staatssecretaris van SZW is volop bezig met de herziening van ons pensioenstelsel. Flexibilisering van de pensioenleeftijd is daarbij een van de aandachtspunten. Dat is een ingewikkelde kwestie, zoveel is wel duidelijk. Mijn fractie beseft zeer wel dat het hier een ander schaakbord betreft, een ander speelveld, met andere spelers ook, maar vraagt de minister toch of hij een relatie ziet tussen dit onderwerp en het wetsvoorstel dat wij vandaag bespreken? Zijn er raakvlakken? Zo ja, op welk punt ontmoeten beide onderwerpen elkaar?

Ik sluit af. Het doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd is kennelijk een culturele trend. In hoeverre deze ontwikkeling een hoge vlucht zal nemen, is de vraag, zeker nu we de AOW-leeftijd versneld omhoog schroeven. Blijkbaar hechten werkgevers echter aan een versoberd arbeidsregime voor deze groep en dit wetsvoorstel biedt hen dat. Voor de ChristenUnie-fractie is dit geen speerpunt van beleid. Het is belangrijker om de werkloosheid terug te dringen onder 55-plussers. Hun positie op de arbeidsmarkt is zorgwekkend, hun baankansen zijn het laagst van alle leeftijdsgroepen. Daar zou de focus van beleid op moeten liggen. Van het voorliggende voorstel worden wij niet warm, maar ook niet koud. Wij wachten de antwoorden van de minister op onze vragen graag af.

☐

De heer **Elzinga** (SP):
Voorzitter. Veel mensen werken niet alleen voor het geld, maar ook omdat ze het een nuttige en misschien wel plezierige besteding van hun tijd vinden. Afhankelijk van het plezier in het werk en de energie die het kost, willen som-

migen maar wat graag stoppen met werken en van een welverdiende, rustige oude dag genieten, terwijl anderen er niet aan moeten denken op de pensioengerechtigde leeftijd met hun werk te stoppen. Onze Kamer kent momenteel zeventien leden die laten zien dat je na het bereiken van de AOW-leeftijd nog goed maatschappelijke ambities kunt hebben en prima in staat kunt zijn om aan die ambities invulling te geven. Om die reden was en is de SP-fractie groot voorstander van tijdige opbouw van voldoende pensioen, voor de groep mensen die na 40 jaar werken wel klaar is, maar ook van het opruimen van wettelijke belemmeringen voor doorwerken na het bereiken van de AOW-leeftijd, voor mensen die daar gelukkiger van worden. Kan de minister bevestigen dat er ook in zijn visie vele motieven zijn om te werken en dat geld zeker niet de enige reden is voor mensen om maatschappelijk actief te zijn? Ik vraag dat ook omdat het bij andere debatten goed is om dat in het achterhoofd te houden. Als we het bijvoorbeeld hebben over de hoogte van uitkeringen, hoeven we dus niet meteen te denken dat een verhoging daarvan betekent dat mensen minder behoefte voelen om te werken. Financiële prikkels verklaren immers de motieven voor werknemers maar voor een deel.

Voor werkgevers ligt dat echter kennelijk anders. Ik citeer de memorie van toelichting op het wetsvoorstel: "Het wetsvoorstel beoogt het (door)werken na de AOW-gerechtigde leeftijd te vergemakkelijken. Met het oog daarop worden de werkgeversplichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid voor AOW-gerechtigde werknemers verminderd. Bovendien krijgen werkgevers, voor zover bij cao afgesproken, meer ruimte om AOW-gerechtigde werknemers gedurende een langere tijd meer tijdelijke contracten aan te bieden, zonder dat er aanspraak op een vast contract ontstaat. Daarnaast wordt de opzegtermijn bij ontslag van AOW-werknemers verkort tot één maand. Deze maatregelen maken het voor werkgevers aantrekkelijker om AOW-gerechtigde werknemers in dienst te nemen dan wel te houden." In mijn woorden: de rechten van werkende AOW'ers worden beperkt om het voor werkgevers aantrekkelijker te maken om meer AOW'ers, goedkoper, in dienst te nemen. Ik vervolg het citaat: "De geringere bescherming maakt het voor AOW-gerechtigden anderzijds minder aantrekkelijk om te werken, maar dit effect is naar verwachting beperkt. AOW-gerechtigden werken doorgaans niet primair voor het geld en ontlenen al financiële zekerheid aan de AOW en een eventueel aanvullend pensioen. Genoemde maatregelen hebben dus per saldo een opwaarts effect op de werkgelegenheid van AOW-gerechtigden. Mogelijke keerzijde is wel dat dit leidt tot verdringing van niet-AOW-gerechtigden." Over deze verdringing kom ik, net als de spreker voor mij, straks nog te spreken. Ik stel eerst een aantal vragen aan de minister over het citaat. Waarom vindt de minister het moreel acceptabel om de rechtspositie van werkenden op te offeren voor de beschikbaarheid van goedkopere en eenvoudiger af te danken arbeidskrachten voor werkgevers? Is dat een rechtvaardige waardering en beloning voor 40 jaar hard werken? Je mag, als je dat wilt, best doorwerken, maar dan wel graag met minder rechten? Is het onderscheid op grond van leeftijd voor de mate van arbeidsmarktbescherming wel objectief te rechtvaardigen? De Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (Wgbl) staat onderscheid op grond van leeftijd immers alleen toe als er een objectieve rechtvaardiging voor het onderscheid is. Voor een objectieve rechtvaardiging is een legitiem doel voor het leeftijdsonderscheid vereist, alsook passende en noodzakelijke middelen om dat doel te bereiken. Waarom acht de regering de doelstelling, het faciliteren van werkgevers om AOW-gerechtigde werknemers aan te nemen, legitiem om bij werknemers te discrimineren naar leeftijd voor wat betreft arbeidsmarktbescherming? Waarom is het wegnemen van belemmeringen voor werkgevers om AOW-gerechtigden in dienst te nemen in de ogen van de regering passend en noodzakelijk? Vooral de noodzakelijkheid leidt bij mij tot vraagtekens. Ik ben heel benieuwd naar de reden dat de minister dit noodzakelijk vindt.

Voorliggend wetsvoorstel is een uitvloeisel van eerdere discussies over doorwerken na het bereiken van de AOW-leeftijd. Ik noem onder andere het SER-advies uit 2006. Sindsdien zijn we een financiële en economische crisis verder en zijn er heel andere inzichten in de ontwikkeling van de arbeidsmarkt ontstaan. Toen werd nog uitgegaan van toekomstige krapte op de arbeidsmarkt. Dat beeld is inmiddels drastisch gekanteld. Ik vraag de bevestiging aan de minister dat zich naar verwachting binnen afzienbare tijd op macroniveau geen krapte op de arbeidsmarkt zal voordoen. Dat veranderde inzicht maakt de discussie over verdringing des te relevanter. De regering erkent het risico, maar bagatelliseert het naar de mening van de SP-fractie eveneens.

Om die reden hebben we in schriftelijke voorbereiding vooral gevraagd naar een kwantificering van het effect van de verdringing. Maar ondanks de vragen is het verdringingseffect nog steeds volkomen vaag. Het CPB concludeert dat de maatregelen uit het wetsvoorstel per saldo leiden tot een toename van de werkgelegenheid onder AOW-gerechtigden, zonder dat er op langere termijn sprake is van verdringing. In het CPB-model wordt er immers van uitgegaan dat er op lange termijn altijd evenwicht is en elk arbeidsaanbod zijn eigen vraag creëert. Kan de minister aangeven wanneer er voor het laatst evenwicht was tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt?

Overigens kan er op de korte termijn, ook volgens het CPB, wel degelijk sprake zijn van verdringing, maar dit risico wordt als beperkt ingeschat. Enige kwantificering kan het CPB desgevraagd echter niet geven en de regering durft er zonder CPB-kwantificering kennelijk niets over te zeggen. Hoe wordt het parlement dan geacht te beoordelen of het maatschappelijk belang gediend is bij een vergroting van de arbeidsdeelname van AOW-gerechtigden ten koste van arbeidsdeelname van andere groepen die voor hun inkomen afhankelijk zijn dat werk, zonder te weten hoe groot dat effect is? De minister is het toch met mijn partij eens dat een dergelijke verdringing hoogst onwenselijk is? Waarom is de omvang van deze verdringing dan niet in kaart gebracht om een goede beoordeling te kunnen maken van de wenselijkheid van onderhavig wetsvoorstel?

De regering neemt ook maatregelen om verdringing tegen te gaan. Maar een deel van de maatregelen, zoals het gemakkelijker maken om AOW'ers te ontslaan bij economisch slecht tij en minder snel recht te geven op een vast contract, zijn juist maatregelen die het voor werkgevers nog aantrekkelijker maken om werkende AOW'ers weer af te danken. Ik vraag de minister dan ook om aan te geven hoe deze maatregelen verdringing precies tegengaan.

Het zal voor de minister duidelijk zijn dat de SP-fractie nog lang niet overtuigd is, maar we wachten met belangstelling zijn antwoorden af.

De heer **Kok** (PVV):
Voorzitter. Decennialang is de AOW als inkomensvoorziening op grote schaal versoberd, een wat eufemistische benaming voor de kaalslag op de ooit zo geroemde basisvoorziening voor de oude dag. Met de argumentatie de AOW houdbaar te maken voor later, is feitelijk een continu sloopproces in gang gezet, parallel aan de ingrepen op het terrein van de aanvullende pensioenen. Voor beide dossiers is de constante factor de budgettair gedreven gelegenheidspolitiek, niet gehinderd door enige doortimmerde visie op het pensioendossier. Iedere vorm van zinnige pensioendialoog is als gevolg van een potpourri aan maatregelen al op voorhand als overbodig te kwalificeren, een pro forma achterhoedegevecht tegen alle salamigewijze ingrepen. En wat telkens weer frappeert, is het ongekende opportunisme, dat even zo vaak verkocht wordt als "beleidsmatige keuze". Het meest recente voorbeeld daarvan is het wetsvoorstel om ook nog eens een versnelling aan te brengen in een nota bene al eerder geaccordeerd voorstel om de AOW-leeftijd stapsgewijs te verhogen naar 67 en hoger, afhankelijk van de levensverwachting.

In weerwil van de berekeningen van het CPB, die indiceerden dat de stijging van de AOW-uitgaven juist onder controle was, bleef dit kabinet volharden in de misleidende redenering dat de "economische situatie dusdanig was dat ook van deze groep een bijdrage verwacht mag worden". Alsof dat inderdaad decennialang al niet is gedaan. Gemakshalve werd ook maar vergeten dat de destijds in het rapport-Bakker uit 2008 geïndiceerde tekorten op de arbeidsmarkt zijn uitgebleven. Integendeel, de positie van ouderen op diezelfde arbeidsmarkt is alleen maar verder verslechterd. Een in de tijd snel opschuivende AOW-leeftijd zorgt per saldo voor een nog hogere werkloosheid onder deze groep met een navenante inkomensval. Hoe kun je dan nog, zoals dit kabinet doet, met droge ogen beweren dat door de

versnelde verhoging van de AOW-leeftijd het arbeidsaanbod van ouderen positief wordt gestimuleerd? En waarom zou het zo zijn dat, zoals wordt opgemerkt in de memorie van toelichting, "de groep mensen die wil werken na de AOW-gerechtigde leeftijd erg klein is vergeleken met het aantal werkenden onder die leeftijd"?

Tot zover de opmaat naar het voorliggend wetsvoorstel om dit wat minder geïsoleerd te bezien. Een bredere context is zeker nodig voor iedere appreciatie ervan. Dit wetsvoorstel dient zijn rechtvaardiging te vinden in de door het kabinet gevoelde behoefte onder de AOW'ers om kennelijk lekker aan de gang te blijven. Daarnaast zouden ouderen op termijn hard nodig zijn op de arbeidsmarkt. En ervaring moet bewaard blijven. Mooie woorden, dat wel. Op zijn zachtst gezegd roept onderhavig voorstel de nodige vragen op. En dit laat onverlet dat de primaire doelstelling, als immers zo algemeen en kwalitatief omschreven, in deze beperkte zin nog wel te onderschrijven is. De vragen gaan echter over urgentie, noodzaak, timing en realiteitsgehalte.

Om te beginnen is het nu al zo dat, ondanks de bepalingen in diverse cao's over automatisch ontslag bij het bereiken van de AOW-leeftijd, doorwerken gewoon mogelijk is, en dat in meerdere vormen. In die zin biedt dit wetsvoorstel niets nieuws behalve dat ervoor is gekozen om in die situaties een lichter arbeidsrechtelijk regiem toe te passen. Ik noem een beperkte uitkeringsduur bij ziekte en voorrang bij bedrijfseconomisch ontslag. Een en ander zou belemmeringen moeten wegnemen bij werkgevers ten aanzien van doorwerken. Sowieso is deze groep al goedkoper door het wegvallen van de premies voor WW, AOW en pensioen. De enige ondergrens is dan nog het minimumloon. Je zou zeggen: prachtig, winst voor beide partijen. De realiteit lijkt evenwel anders en zeker complexer.

Diverse omstandigheden geven de grenzen aan van dit voorstel. Alhoewel de doelgroep als gevolg van de snelle verhoging van de intreeleeftijd fors zal afnemen bij een huidige stand van circa 110.000 werkende AOW'ers, zal op zich de urgentie om te werken toenemen. Debet zijn de grote versoberingen in de AOW zelf. Denk aan de ontkoppeling, de fiscalisering, de houdbaarheidsbijdrage en de afschaffing van de partnertoeslag. Verder is er het jarenlang niet-indexeren van de aanvullende pensioenen, een fenomeen dat zeker onbeperkt zal doorlopen in het nieuwe ftk. Daar komen dan nog de negatieve effecten bij van de eerdere Witteveen-opbouwverlagingen plus de ellende die de wet Werk en zekerheid nog zal aanrichten in het pensioendomein in de vorm van geen of slechts een beperkte opbouw voor hen die nog werk hebben. En voor de overheidspopulatie doet het recente onderhandelaarsakkoord er nog een schepje bovenop met in de toekomst lagere pensioenuitkeringen van 6% tot 14%. Het gegoochel met de UFR en de implicaties daarvan laat ik hier maar onbesproken.

Tegen de achtergrond van het gegeven dat het aanvullend pensioen nu nog gemiddeld €600 à €700 bruto per maand is, kan de constatering geen andere zijn dan een verdere verdamping van het aanvullend pensioen in combinatie met een AOW die zo ongeveer gereduceerd is tot de oorspronkelijke noodregeling uit 1947. Jammer overigens dat van de 5 miljard strooigoed uit de Miljoenennota 2016 niets bij de gepensioneerden terecht is gekomen. Integendeel, een fors deel van de AOW'ers gaat er in koopkracht op achteruit, tot soms 5% of 9%. Dit onderstreept temeer de ambivalentie in beleid. Of gaat de minister er gemakshalve al van uit dat het mogelijke werken nu of in de toekomst de oplopende koopkrachtval wel zal compenseren? Wanneer dan wel? Voorwaar geen al te rooskleurig vooruitzicht! Alle reden voor deze groep om door te moeten werken. De redenering dat er "geen noodzaak zou zijn om door arbeid in eigen onderhoud te voorzien" — zie de memorie van antwoord — is al jaren achterhaald, evenals de argumentatie dat men "het leuk vindt, om sociale redenen, vitaliteit". Helaas keert de wal het schip, en ook de timing van het wetsvoorstel is op z'n zachtst gezegd tamelijk ongelukkig. Ja, ouderen willen wel werken, zoals het CBS stelt, maar dan wel in eerste instantie de groep werkzoekenden van 45 jaar en ouder. Het gaat dan om meer dan de helft van het totaal aantal werkzoekenden, waarvan de groep 55 tot 65 het grootst is. Ook hier geen plusjes in de Miljoenennota. Daar moet je namelijk eerst voor werken. Voor deze groep geldt maximaal de nullijn, buiten beschouwing gelaten de toenemende groep flexwerkers die onverwacht is getroffen door een fors lagere WW-uitkering als gevolg van een nieuw dagloonbesluit. Ik begrijp overigens dat de minister hier inmiddels mee bezig is.

Kan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, met de nadruk op werkgelegenheid, aangeven waar nu precies zijn prioriteiten liggen? Zijn dat de gepensioneerde AOW'ers of de 55-plussers? Het kan toch niet zo zijn dat er

via dit wetje oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden optreedt en er sprake is van verdringing? Hoe kan de minister met enige zekerheid blijven volhouden dat de onderkende verdringing beperkt is, ook waar het jongeren betreft? En hoe beoordeelt hij het ongericht uitgeworpen helikoptergeld van 5 miljard? Op welke wijze dragen de belastingverlagingen echt bij aan het creëren van werkgelegenheid?

Is de minister overigens bekend met het recente SCP-rapport met de titel Vraag naar arbeid? Dit geeft aan dat er sowieso weinig bereidheid is van werkgevers om ouderen in dienst te nemen, zeker niet als ze boven de 65 zijn, laat staan 67 en ouder. Het mag niet echt verbazen. Deze bevinding ligt in lijn met de CPB Policy Brief Ouderen aan het werk over de toenemende structurele werkloosheid onder deze groep. Deze mensen hebben een lage kans op werkhervatting en er wordt niet in hen geïnvesteerd door werkgevers. Hoe kan de minister nog zeggen dat de arbeidsmarktpositie van ouderen sterk is verbeterd? En hoe kan nog serieus gewezen worden op allerlei actieplannen van het UWV? Het CBS kopte nog dat het goed is om te weten dat 50-plussers met een WW-uitkering bij UWV terecht kunnen, maar UWV is wel een organisatie die onlangs nog publiekelijk werd gekwalificeerd als een onpersoonlijk technocratisch bastion gewapend met een ondoordringbare digitale muur. Hoe valt daar nog iets van te verwachten in de zoektocht naar werk? De bezuinigingsdrift heeft hier geleid tot een doorgeslagen vorm van systeemdenken. Kan de minister aangeven hoeveel jaar het gaat duren voordat deze hobbel naar werk is weggenomen?

Even hilarisch zijn de uitlatingen van de top van het CPB: men zou niet genoeg solliciteren en de WW zou omlaag moeten. Dat er een structureel tekort aan banen is voor deze groep, komt kennelijk niet direct op. Gekker moet het inderdaad niet worden. Ieder gevoel van urgentie ontbreekt op dit niveau, losgezongen van de realiteit en in weerwil van een eigen rapport nota bene.

Voorzitter, ik ga afronden in eerste termijn. Mijn betoog samenvattend is de conclusie dat de urgentie om te werken en zo een afkalvende AOW en een krimpend pensioen op te vangen, levensgroot is of wordt. Dit gaat verder dan voor de fun een beetje bezig zijn, zoals het wetsvoorstel nu ademt. Zolang de werkloosheid nog even zorgwekkend is en het arbeidsmarktbeleid niet verder komt dan wat geld uitstrooien om de consumptie voor werkenden te verhogen en niet-actieven nog verder onder de nullijn te duwen, resteert per saldo niets anders dan een stukje illusiepolitiek. Er is gewoon geen werk voor de AOW-groep, laat staan voor de groep daaronder. En dat komt er ook helemaal niet binnen afzienbare termijn. Het werkelijke probleem van de nog steeds torenhoge werkloosheid van ruim 600.000 wordt nauwelijks aangepakt. En de gedachte dat eerdergenoemde 5 miljard op termijn 35.000 banen gaat opleveren, is eerder gebaseerd op wensdenken dan op enig betrouwbare berekening. Maar laten we hoop houden.

Ten slotte is de timing van dit wetsvoorstel weinig gelukkig. Het is hooguit te kwalificeren als een op dit moment loze handreiking voor een verre toekomst, waarvan je je kan afvragen of die zich zal voordoen. Dat het op de lijst van spoedeisende wetsvoorstellen is gezet bij brief van 3 september jl. is dan ook volledig onbegrijpelijk. Het suggereert dat het nu iets te bieden zou hebben aan de groep AOW'ers. Quod non, maar wellicht wel voor de groep werkgevers.

Het lijkt erop dat dit kabinet bij de indiening van dit wetje behept is geraakt met wat de filosoof Samuel Coleridge de suspension of disbelief noemde, de uitschakeling van het rationele ongeloof en het willen geloven dat de gepresenteerde fictie werkelijkheid zal zijn. De groep AOW'ers heeft, denk ik, meer realiteitszin.

☐

De heer **Nagel** (50PLUS):
Voorzitter. In dit debat willen wij nog eens enkele feiten noemen. Daarbij komt dat sinds de behandeling in de Tweede Kamer er een nieuwe situatie is ontstaan: de komst van duizenden vluchtelingen die gevolgen kan hebben voor het aanbod op de arbeidsmarkt. Dat zal opnieuw de positie van ouderen kunnen raken. Wij zijn van mening dat deze nieuwe situatie om een extra herbezinning vraagt.

Zowel bij de behandeling in de Tweede Kamer als bij de schriftelijke voorbereiding in de Eerste Kamer vindt iedereen de gedachte achter het voorstel sympathiek. Ouderen die na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd willen doorwerken, moeten daarvoor betere kansen krijgen, en werkgevers moeten geen onnodige barrières opgelegd krijgen om dit mogelijk te maken. Wie is daar in principe niet voor? Tegelijkertijd is er grote twijfel geuit of de invoering per 1 januari 2016 niet te vroeg komt, gelet op de situatie op de arbeidsmarkt van met name ouderen. Wij zullen dat met cijfers onderbouwen.

Wie alle stukken nog eens doorleest, komt bij herhaling tegen dat de regering de stelling betrekt dat werknemers die willen werken na de AOW-leeftijd dit primair niet doen vanwege het salaris. In de memorie van antwoord zegt het kabinet het nog harder: "Niemand is na de AOW-gerechtigde leeftijd genoodzaakt om door middel van werk te voorzien in levensonderhoud vanwege de AOW als basispensioenvoorziening." Het CPB stelt dat het voorliggende wetsvoorstel op korte termijn zal leiden tot verdringing van nog niet AOW-gerechtigden. Daar komt nog eens bovenop dat in deze kabinetsperiode besloten is tot een extra versnelde verhoging van de AOW-leeftijd waardoor de banen in het algemeen langer bezet zullen blijven. Eigenlijk kan een kind het begrijpen: als banen langer bezet blijven, dan is er een kleinere mogelijkheid voor instroming. Dat knelt des te meer in een tijd van grote werkloosheid. De vakbeweging spreekt zelfs van een oneerlijke concurrentie omdat werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, goedkoper zijn omdat er minder kosten zijn wat betreft werkgeverspremies.

In hun brief van 25 maart van dit jaar stellen de vakcentrales FNV en CNV dat dit wetsvoorstel een verkeerde maatregel is op een totaal verkeerd moment. Er zitten nog steeds 600.000 mensen werkloos thuis. Een dolk in de rug van hard werkend Nederland, zo wordt het voorstel genoemd. De vakcentrales vragen dan ook met klem om dit voorstel te verwerpen. Het zal de werkloosheid onder de 55-plussers vergroten. De regering geeft dat in feite toe. In de memorie van antwoord staat: "Een werkgever zal eerder bereid zijn een 60-jarige werknemer in dienst te nemen en in hem te investeren als hij ook na de AOW-gerechtigde leeftijd gebruik kan maken van de waardevolle expertise van deze werknemer." Met andere woorden: de regering voorziet dat de werknemers langer in functie zullen blijven na de het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Het arbeidsaanbod wordt vergroot in plaats van in te zetten op het

bestrijden van de werkloosheid; banen blijven langer bezet voor het leger van 600.000 werkzoekenden. Ook erkent de regering dat het beeld minder rooskleurig is als ouderen hun werk verliezen. Van de werklozen van 55 jaar heeft gemiddeld 45% binnen twaalf maanden een baan gevonden. Bij werklozen van 60 jaar is dat slechts 20%. Langdurige werkloosheid komt onder ouderen ook relatief vaak voor, zo stelt de regering glashelder vast.

De werkloosheid is de afgelopen maanden gedaald, maar niet onder ouderen. Integendeel. In 2010 was in de leeftijd van 60 tot 65 jaar nog 4% werkloos. In het eerste kwartaal van dit jaar was dit volgens het economisch bureau van ING opgelopen tot bijna 10%. De teruggang van de werkloosheid is zeer ongelijk verdeeld over de generaties. Terwijl de veel te hoge jeugdwerkloosheid gelukkig terugliep met ongeveer 3,5%, is het werkloosheidcijfer van de groep 55- tot 65-jarigen met 8,4% nog nooit zo hoog geweest. In die situatie is het nu invoeren van de genoemde oneerlijke concurrentie volstrekt onverantwoord.

Bij dit alles doet zich een nieuw en belangrijk feit voor sinds de wet is behandeld in de Tweede Kamer. Momenteel melden zich in Nederland duizenden vluchtelingen. Onze oud-collega senator en SCP-directeur Kim Putters stelt dat de meesten hier zullen blijven en aan een baan moeten worden geholpen. Dat legt weer eens een extra druk op de arbeidsmarkt. Deelt de minister deze opvatting?

Ook wil de 50PLUS-fractie graag antwoord op de volgende vraag. Wat vindt de minister van een onlangs door een voorzitter van de werkgevers verkondigde opvatting dat juist hoger opgeleide Syriërs in Nederland welkom zijn en hier snel een baan moeten kunnen vinden? Vindt hij het voor Syrië juist dat dat land met vooral lager opgeleiden bevolkt blijft? Wat vindt de minister van het feit dat gevluchte medici hier in de ziekenhuizen aan het werk willen terwijl de ziekenhuizen in Syrië onvoldoende hulp kunnen bieden aan de vele slachtoffers? En als die hoger opgeleiden hier een baan krijgen, we tegelijkertijd de AOW-leeftijd versneld verhogen en dan nu ook deze wet willen invoeren, wat is dan het effect op de jeugdwerkloosheid en de werkloosheid onder de vele ouderen die nu al geen werk kunnen vinden? Kan de minister een beschouwing geven hoe hij dit alles ziet?

Samenvattend: de huidige grote werkloosheid van 600.000 mensen, de versnelde verhoging van de AOW-leeftijd waardoor vele functies langer dan voorzien bezet zullen blijven en het nieuwe gegeven sinds de behandeling in de Tweede Kamer dat door de komst van vele vluchtelingen het arbeidsaanbod verder verruimd gaat worden, maken het noodzakelijk deze wet niet per 1 januari 2016 te laten ingaan. Wij vragen de minister of hij tot uitstel bereid is.

☐

De heer **Lintmeijer** (GroenLinks):
Voorzitter. De Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd moet het voor mensen gemakkelijker maken om ook na hun pensioen nog in een betaalde baan actief te zijn. "Het is leuk, draagt bij aan het gevoel van eigenwaarde van mensen en houdt mensen vitaal", schrijft de minister. Wie kan daar nou tegen zijn? Zeker niet als mensen dat "met minder uren, in aangepaste werktijden en met minder gevoel van tijdsdruk" kunnen doen. Ik citeer nog steeds uit de memorie van antwoord die de minister ons — dank daarvoor — op 12 juni heeft doen toekomen. De argumenten die de minister noemt, gelden overigens bijna allemaal net zozeer voor allerlei andere vormen van maatschappelijke activiteiten die mensen ontplooien na het einde van een beroepsleven. Een of meer dagen zorgen voor je kleinkinderen, actief zijn in het verenigingsleven, de kerk of de buurt of spullen inzamelen voor het AZC; het is niet alleen betaald werk dat leuk, bevredigend en zingevend kan zijn.

De fractie van GroenLinks ziet een zekere tweeslachtigheid in de opstelling van het kabinet in het wetsvoorstel. Het kabinet wil drempels wegnemen, maar niet stimuleren. Het wil faciliteren, maar het maakt er geen doelstelling van. Het zegt dat van verdringing op de langere termijn geen sprake zal zijn, maar het heeft de kwantitatieve effecten op korte noch lange termijn helder. Het klinkt toch een beetje als: voor ons hoeft het niet, maar ja, wij zitten hier nu toch en we doen het toch maar.

GroenLinks vindt het prima als mensen ook op latere leeftijd actief zijn en blijven en zich inzetten in de samenleving, of dat nu betaald of onbetaald is. En zeker vinden wij het ook van grote waarde dat bedrijven en instellingen de expertise en ervaring van ouderen kunnen blijven benutten. Als daarvoor belemmeringen kunnen worden weggenomen, dan hebt u onze zegen. Maar wij zijn niet voor tweeslachtigheid, of nog erger, voor halfslachtig opereren. Als het kabinet wil faciliteren dat mensen betaald kunnen blijven werken na hun AOW, dan moet dat wat ons betreft onder gelijkwaardige condities als die voor anderen gelden. Wij willen geen B-categorie werknemers voor wie de rechtspositie onderdoet voor die van andere medewerkers. Zeker willen we niet dat op korte termijn na de invoering van deze wet ongelijke concurrentie ontstaat tussen pakweg werkloze vijftigers die moeten solliciteren en moeite hebben om weer aan werk te komen, en mensen in de AOW-leeftijd die voor werkgevers aantrekkelijker zijn, omdat ze een veel mindere rechtspositie met zich meenemen.

Met het kabinet kunnen we best nog wel beredeneren dat op langere termijn het punt van verdringing niet zal spelen, omdat de vraag naar werknemers uiteindelijk ook door aanbod wordt gestuurd. Maar ik vraag wel aan de minister hoe hij — gelet op de huidige arbeidsmarkt — de kortetermijnverdringing van groepen met een lastige positie op de arbeidsmarkt zal voorkomen. Kan de minister toezeggen dat hij deze effecten gaat monitoren? Welke concrete maatregelen zal hij nemen? Wat GroenLinks betreft helpen wij liever iemand van 60 nog aan een baan dan iemand van 69.

Het voorliggende leidt tot een aantal serieuze beperkingen in de rechtspositie van AOW'ers die betaald blijven werken. Slechts een heel korte termijn van doorbetaling bij ziekte, geen re-integratieplicht, geen ontslagverbod bij ziekte en een korte opzegtermijn van één maand. Dat is toch precies het soort beperkingen die, zo vrezen wij, ertoe zullen leiden dat een soort rechtspositie B zal ontstaan. Is de minister het met de fractie van GroenLinks eens dat hierdoor een vorm van ongewenste leeftijdsdiscriminatie en rechtsongelijkheid ontstaat? En is de minister het met de GroenLinks-fractie eens dat zorgvuldig getoetst moet worden of deze vorm van leeftijdsdiscriminatie proportioneel en noodzakelijk is? Die toetsing zien wij niet terug.

Als er obstakels moeten worden weggenomen die mensen beperken om op een zinvolle manier — betaald of onbetaald

— na hun AOW actief te blijven, dan juichen we dat toe. Wij vrezen echter dat dit wetsvoorstel vooral tot te veel ongelijkheid in rechtsposities leidt die voor werkgevers de ene groep mensen aantrekkelijker maakt dan de andere en die voor werknemers tot een te grote verzwakking van de arbeidspositie leidt. Wij zijn benieuwd naar de reactie van de minister.

□

Mevrouw **Prast** (D66):
Mevrouw de voorzitter. Het voorliggende wetsontwerp heeft tot doel het faciliteren van het werken op basis van een arbeidsovereenkomst na het bereiken van de AOW-leeftijd. Een persoonlijke noot: de meisjesnaam van mijn moeder is Ragetli, en die komt niet veel voor. Ik was dan ook blij verrast dat de minister in zijn memorie van antwoord verwijst naar de, mij onbekende, Ragetlie-regel.

De fractie van D66 juicht het wegnemen van belemmeringen om aan het arbeidsproces deel te nemen, zeer toe en complimenteert de minister met de regelingen voor ontslag en doorbetaling bij ziekte. Veel AOW'ers van nu zijn wat betreft mogelijkheden om, onder andere, te kunnen werken, niet te vergelijken met de AOW'ers uit de tijd dat deze volksverzekering werd ingevoerd. Zij hebben een veel langere levensverwachting, waarvan voor velen de eerste tien jaren in goede tot zeer goede gezondheid, en dus behoefte aan aanpassing van de regels.

Mijn fractie is niet gevoelig voor het verdringingsargument. Dat werd ooit gebruikt om getrouwde vrouwen het werken te belemmeren; ze zouden eens een mannelijke eenverdiener en diens gezin het brood uit de mond stoten. Tegelijkertijd vinden we het argument dat de minister hier in stelling brengt, namelijk dat de werkgelegenheid op lange termijn door het arbeidsaanbod wordt bepaald, wel wat ferm, zeker uit de mond van een PvdA-minister. Ik herinner aan de uitspraak van Keynes: "in the long run we are all dead", en aan de passage in de troonrede van een week geleden waarin werd gesteld dat de lagere belasting op arbeid tot meer consumptie en dus werkgelegenheid zal leiden. Hoe dat ook zij, wij zien verdringing niet als probleem van dit wetsvoorstel.

De AOW'er van nu is, ik zei het al, een andere dan die van 1956. Hij wil en kan meer deelnemen aan het maatschappelijk verkeer. Dat is een goede zaak. Doorwerken, indien gewenst, vormt daarvan een van de elementen. En er is dan ook behoefte aan andere rechten en regels dan die van weleer. Dit wetsvoorstel draagt bij aan aanpassing van de regels aan de realiteit, maar zijn we er daarmee? Mijn fractie heeft er behoefte aan om de voorgestelde verandering te bezien in het licht van het geheel aan regels voor AOW'ers.

Onze eerste vraag aan de minister is hoe hij in het licht van de door hem voorgestelde aanpassing van regels aan realiteit, de aanvaardbaarheid en houdbaarheid van een aantal andere arrangementen voor AOW'ers beoordeelt. Ik geef een paar voorbeelden. AOW'ers hebben nog altijd recht op een ouderenkorting voor de inkomstenbelasting die afhankelijk van het inkomen minimaal €150 bedraagt en kan oplopen tot meer dan €1.000. Is deze regeling nog van deze tijd, nu veel hedendaagse AOW'ers niet meer het oudje van vroeger zijn? Hoe beoordeelt de minister deze positieve leeftijdsdiscriminatie waar ook AOW'ers met een hoog inkomen en vermogen van profiteren? Wat zou hij ervan vinden om het fiscale voordeel van het bereikt hebben van de AOW-leeftijd, ongeacht inkomen en vermogen, te laten vervallen, om te beginnen voor AOW'ers in dienstbetrekking?

En hoe kijkt de minister aan tegen de leeftijdsdiscriminatie in de tarieven eerste en tweede schijf? Hoe motiveert hij dat een AOW'er over hetzelfde inkomen veel minder belasting betaalt? Immers, de tarieven in de eerste en tweede schijf zijn ruim 18 en 22% voor AOW'ers, en ruim 36 en 40% voor wie de AOW-leeftijd nog niet heeft bereikt. Armoede komt dankzij de AOW en fiscale begunstigingen onder geen leeftijdscategorie minder voor dan onder ouderen, waarbij, als dat wel voorkomt, het meestal om hoogbejaarden gaat met alleen AOW. AOW'ers vormen vooral dankzij de waarde van hun woningbezit de meest vermogende generatie. Is de minister het met ons eens dat er geen reden is ouderen bijzondere fiscale of andere begunstigingen toe te kennen op geen andere grond dan hun leeftijd? Voor alle duidelijkheid: wij pleiten niet voor een heroverweging van faciliteiten ter compensatie van een laag inkomen, maar voor heroverweging van het leeftijdscriterium.

Niet alleen aan de inkomstenkant, ook aan de uitgavenkant hebben AOW'ers financiële voordelen ongeacht hun inkomen en vermogen. Veel daarvan liggen niet binnen de invloedssfeer van de minister, zoals het lidmaatschap van ons eigen Nieuwspoort: daarop krijgen AOW'ers, arm of rijk, 50% korting. Maar neem de NS, een staatsdeelneming: daar geldt een abonnementskorting van 50% enkel en alleen op basis van leeftijd. Een starter met hetzelfde inkomen, een huurwoning, en kinderen die afhankelijk van zijn inkomen zijn, moet in de trein gewoon de volle prijs betalen. Ook dit is wellicht niet het terrein van de minister; ik schets het om de achtergrond aan te geven waartegen wij dit voorstel willen beoordelen.

De heer **Nagel** (50PLUS):
Ik heb een vraag aan de spreekster. We praten vandaag over het doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd en wat ik nu alleen hoor is een requisitoir tegen de belastingpolitiek die er voor ouderen is. Nu wisten we al dat D66 een soort ouderenhaat heeft, maar naar mijn gevoel gaat de spreekster nu toch wel erg ver buiten de oevers van het onderwerp dat nu aan de orde is.

Mevrouw **Prast** (D66):
Mijnheer Nagel, dank voor deze interruptie. Het is toch een taak van deze Kamer om wetsvoorstellen te beoordelen op consistentie? Daar heb ik het in mijn betoog over. Ouderenhaat is bij de fractie van D66 zeer, zeer ver te zoeken.

Mevrouw de voorzitter. Ik vraag de minister of hij bereid is om de mogelijkheid te onderzoeken een eind te maken aan de fiscale bevoordeling op grond van uitsluitend leeftijd. De overheid zou het geld dat ze daardoor bespaart, kunnen gebruiken om het leven te veraangenamen van wie het echt nodig hebben, AOW'er of niet. De fractie van D66 vindt het streven naar een duurzame en harmonieuze samenleving van essentieel belang. En daaronder valt ook de verantwoordelijkheid voor jongere generaties.

Andere vragen van mijn fractie aan de minister zijn de volgende. Klopt het dat AOW'ers in loondienst straks van hun

brutoloon netto meer overhouden dan hun collega's die precies hetzelfde werk doen voor hetzelfde brutoloon? Ik bedoel hier dus niet dat ze bovenop hun loon AOW ontvangen, maar dat ze van het loon netto meer overhouden dan hun jongere collega's. Zo ja, hoe is dit te rijmen met de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid?

Zeker, de wet zegt dat het verbod op onderscheid niet geldt als het onderscheid gebaseerd is op beleid ter bevordering van de arbeidsmarktparticipatie van bepaalde leeftijdscategorieën. Maar de minister zegt in zijn memorie van antwoord nu juist, ik citeer: "het doel van dit wetsvoorstel is niet het vergroten van de arbeidsparticipatie na de AOW-gerechtigde leeftijd." Heeft de minister in kaart gebracht wat het verschil in nettoloon — dus exclusief AOW — is tussen twee werknemers met een modaal inkomen van wie de een wel en de ander niet AOW-gerechtigd is? Heeft de minister een beeld van de achtergrondkenmerken, met name geslacht, opleidingsniveau en laatst genoten inkomen, van AOW'ers die nu in arbeidsovereenkomst werken en van degenen die naar verwachting van de voorgestelde facilitering gebruik zullen maken? Klopt het dat een niet-werkende, nog niet AOW-gerechtigde partner van een werkende AOW'er recht heeft op aanrechtsubsidie, en die van een niet-werkende AOW'er niet?

Ik rond af. Zoals ik eerder aangaf, juicht mijn fractie deelname van iedereen, AOW'ers, aan het maatschappelijk verkeer zeer toe. Het wetsvoorstel draagt daaraan bij. AOW'ers zijn volwaardige burgers, en de vraag is of deze maatregel in isolement daaraan recht doet.

Vandaar de vragen van mijn fractie die dit wetsvoorstel in een bredere context willen plaatsen. Dat is van belang gezien een van de taken van deze Kamer, namelijk het beoordelen van wetsvoorstellen op kwaliteit en consistentie. Ik zie uit naar het antwoord van de minister.

De **voorzitter**:
Dan ga ik nu de bel luiden vanwege het feit dat de heer Vreeman zijn maidenspeech gaat houden, zodat iedereen weet dat dit gaat plaatsvinden. Mijnheer Vreeman, u heeft het woord.

De heer **Vreeman** (PvdA):
Mevrouw de voorzitter. Ik vind het wel heel bijzonder om hier een maidenspeech te houden over een onderwerp dat over jezelf gaat, namelijk iemand die doorwerkt na de AOW. De heer Elzinga zei het net al: ik heb geschat in de loop van deze jaren dat ongeveer een kwart van de mensen in deze Kamer doorwerkt na de AOW-leeftijd.

De wet faciliteert werken in loondienst na de AOW-leeftijd. De discussie — dat merk je ook in alle bijdragen — concentreert zich heel erg op de mogelijke verdringingseffecten. Het CPB heeft aangegeven dat het op langere termijn allemaal wel mee zal vallen en ik ben geneigd om het daarmee eens te zijn. Mijn inschatting is dat er geen sprake zal zijn van een massale toeloop naar dit werk.

Daar zijn twee redenen voor. Ten eerste investeren werkgevers nauwelijks in de loopbaanontwikkeling van oudere werknemers. Langer doorgaan heeft heel vaak te maken met of je grote bevrediging in je werkt vindt. Die neemt af als je weinig uitdaging hebt. Er is in de literatuur een paradox dat eerst de kenniscomponent heel belangrijk is en in een latere leeftijdsfase de emotionele component. Die laatste wordt in mijn ogen onderschat: de rol die oudere werknemers kunnen spelen vanuit hun ervaring, met hun emotionele vaardigheden, zeker waar het gaat om het begeleiden van jongere werknemers.

Ten tweede noem ik de paradox van hoge vitaliteit versus lage participatie. Heel veel werknemers — veel onderzoek toont dat aan — zijn redelijk tevreden met hun werk, zijn vitaal en gezond en overwegen toch tussen hun 55ste en 64ste te stoppen, zeker tussen hun 64ste en 67ste. De reden is eigenlijk een soort gevoel voor tijd dat mensen hebben. Dat is anders dan wat veel mensen denken. Je wordt ouder en je wordt gezonder, dan zul je wel langer willen werken. Gek genoeg blijkt uit al die onderzoeken dat mensen overwegen in die periode, als het financieel kan, toch te stoppen. Dat heeft te maken met een inschatting of je tijd verspilt in deze levensfase met werk dat steeds routinematiger wordt, waarbij je steeds meer het gevoel hebt dat je het al eerder hebt gedaan, en dat je zoekt naar een periode van nieuwe zingeving en nieuwe vrijheid.

Ik wil deze wet plaatsen in een individueel levensloopperspectief. Wat beweegt ons AOW-gerechtigden? Een korte persoonlijke oriëntatie brengt mij tot de volgende typologie die sterk bepaald wordt door gezondheid, geld en sociale omgeving. Volgens mij zijn er vier categorieën mensen in de leeftijd van 63 tot 67 jaar die nadenken over wat zij met hun leven willen. Je hebt de doorwerkers waar deze Kamer vol mee zit. Je hebt de familyman en -woman, die zich oriënteren op kinderen en kleinkinderen; opa en oma. Je hebt de hobbyisten: eindelijk de wereldreis, nu ga ik helemaal voor de postduivenvereniging of de voetbalclub. Tot slot heb je de "zwartegatters": leegheid, statusverlies, drank en echtelijke ruzies.

Natuurlijk zijn er veel mengvormen. Iedereen zoekt naar nieuwe zingeving. De levensloopbenadering is interessant. Met deze wet faciliteren we een keuzevrijheid die cruciaal is in de loopbaan van mensen. Wat zijn de voorwaarden voor het maken van individuele keuzes? De klassieke benadering van mijn partij is dat je collectieve arrangementen nodig hebt in de ongelijke machtsverhouding tussen werkgever en werknemer om individuele ontplooiing mogelijk te maken.

In mijn studietijd, begin jaren zeventig, had je het vak "de psychologie van de levensloop". Het zag er vrij eenvoudig uit. Het begon met de jeugd, jong zijn, opvoeden en leren. Daarna kwam het werken en tot slot had je uitrusten. We hebben het nu over 40 jaar geleden. Deze driedeling is naar lengte en inhoud de afgelopen 50 jaar totaal veranderd. De balans in het leven van leren, werken en zorg kent heel veel nieuwe dimensies. Misschien is de kindfase nog het meest onveranderd, alhoewel de opvoeding door opkomst van tweeverdieners zich meer heeft ontwikkeld in de richting van kinderdagverblijven. Leren gaat tegenwoordig gepaard met werken en duurt langer. Werken gaat gepaard met leren en zorg, en duurt langer. De lengte en de inhoud van die fases zijn veranderd. En het uitrusten, de derde fase uit mijn studiejeugd, heeft een heel andere inhoud gekregen.

Reflecterend op deze wet kom ik tot de volgende vraag. Faciliteren wij die moderne levensloop in Nederland nu

adequaat? Zitten wij in de voorhoede van de moderne industrielanden? Ik denk dat dit ten dele het geval is. Er worden door de regering kleine maar belangrijke stappen gezet op het gebied van kinderopvang. Ik verwijs naar de laatste Troonrede. Ook op het gebied van partner- en zorgverlof is er beweging. Maar we zitten nog lang niet in de voorhoede.

Ik spits mijn betoog toe op twee fases in het leven. De eerste is de spitstijd, mensen in de leeftijd 25 tot 45 jaar; de leeftijd van mijn kinderen, tweeverdieners, twee kinderen, vliegen, haasten, organiseren. Opa is gelukkig nog niet ziek, want dan zou er nog mantelzorg bijkomen. Dat is een heel drukke fase. Tweeverdieners en alleenstaanden met kinderen komen vaak tijd, aandacht en geld tekort om een zekere balans in het leven te houden. Een gevolg is bijvoorbeeld de parttimeklem voor veel vrouwen die hun loopbaan en zelfstandigheid belemmert. Nederland is op dit gebied zeker niet vooraanstaand; vergelijk bijvoorbeeld de geboorteverlofregelingen in Scandinavische landen en de familiezorgtijdenwet in Duitsland. Een en ander geldt ook voor kinderopvang, schooltijden en studiefaciliteiten. Het lijkt mij belangrijk om integraal naar de spitstijd in het leven te kijken en aansluiting te zoeken bij de meest moderne regelingen in de industriële wereld. Het SER-advies Werken en leven kan hierbij in de toekomst een rol spelen.

De tweede fase is de jeugd. Jonge mensen moeten toegang krijgen tot de arbeidsmarkt en een zelfstandig bestaan kunnen opbouwen. Daarbij dringen zich twee vragen op. Welke aanpak kiest de regering om de hardnekkige discriminatie op basis van afkomst op de arbeidsmarkt tegen te gaan? Alle brievenonderzoeken laten hetzelfde zien. Henk heeft met gelijke competenties als Ali altijd meer kans. Dat is toch eigenlijk een blamage voor een modern land als Nederland. Is het niet van belang om degenen aan te spreken die de feitelijke selectiehandelingen verrichten bij sollicitaties? Het is zeker belangrijk om de personeelsmensen in het midden- en kleinbedrijf ervan te overtuigen dat hier echt een mentaliteitsverandering nodig is.

Het volgende punt deed mij ook denken aan mijn jeugd. Dat is het mooie als je hier als wat oudere staat. In de jaren zeventig werkte ik in een organisatie van werkende jongeren. Een van onze speerpunten was: het minimumloon naar achttien jaar of gelijk loon voor gelijke arbeid. Ik moest dat als jong mannetje in een spijkerbroek en een door mijn schoonmoeder gebreide trui verdedigen in de bondsraad waarvan Wim Kok voorzitter was. Ik noem ook Arie Groenevelt en Cees Schelling; de ouderen onder ons kennen die types nog wel. Wij moesten daar ons programma verdedigen. Zaken zoals bestrijden van jeugdwerkloosheid en het bevorderen van jongerenhuisvesting vonden ze altijd prachtig. Maar als het minimumjeugdloon aan de orde kwam, was daar altijd een groot conflict over. Ik was het een beetje vergeten. Maar nu, 40 jaar later, is de staffeling van het minimumjeugdloon nog steeds zodanig dat je nog niet de helft van het minimumloon verdient als je jong op de arbeidsmarkt komt. Op dat terrein moet er een stap gezet worden. In een zeer onplezierig interview in de krant met onze werkgeversvoorzitter zei hij één verstandig ding, namelijk dat het bespreekbaar moet zijn om het minimumjeugdloon financieel zodanig vorm te geven dat jongeren zelfstandig kunnen functioneren.

Wat zijn de volgende stappen om het hardnekkige probleem van discriminatie op de arbeidsmarkt en het gebrek aan het gevoel van noodzaak van diversiteit aan te pakken? In de Tweede Kamer is een motie aangenomen voor het verhogen van het minimumjeugdloon. Welke stappen worden daartoe gezet? Wat is de weg die ertoe zal leiden dat jonge mensen niet voor de helft van het minimumloon de arbeidsmarkt betreden, maar voor een loon van een niveau waar zij van kunnen bestaan?

Ik sluit af. Het faciliteren van een moderne levensloop van alleenstaanden en partners vraagt om een individuele inzet, maar ook om flankerend beleid. De zoektocht naar een evenwichtige verhouding tussen werken, leren en zorg lijkt mij een geweldige, moderne uitdaging voor ons land.

De **voorzitter**:
Mijnheer Vreeman, mijn hartelijke gelukwensen met uw maidenspeech. Staat u mij toe om op deze plaats iets van uw achtergrond te schetsen, hoewel u daar zelf al enigszins aan gerefereerd hebt. U hebt een lange en indrukwekkende loopbaan doorgemaakt in de vakbeweging, in het openbaar bestuur en in de partij waarvoor u nu in de Eerste Kamer zit, de Partij van de Arbeid.

Uw wortels liggen onmiskenbaar in de vakbeweging. Na uw studie arbeids- en organisatiepsychologie ging u algauw werken bij de Henri Polakstichting, het scholingsinstituut van de NVV, en daarna was u vele jaren actief bij de Industriebond FNV. In 1985 werd u medewerker bij de Vervoersbond FNV, waarbij u onder meer in de Rotterdamse haven betrokken was bij conflicten over de veel banen kostende transitie naar containervervoer. Van 1988 tot 1992 was u voorzitter van diezelfde Vervoersbond FNV.

Vervolgens begint u ook op politiek gebied uw sporen te verdienen en daarbij gaat u moeilijke klussen niet uit de weg. Van 1992 tot 1997 was u met Felix Rottenberg duovoorzitter, een nieuw fenomeen, van de Partij van de Arbeid. U keerde enige tijd later terug als waarnemend voorzitter. In de aanloop naar de Tweede Kamerverkiezingen van 2003 was u voorzitter van de kandidaatsstellingcommissie van uw partij. Van 1994 tot 1996 was u lid van de Tweede Kamer. U behoort in onze Kamer nu tot het selecte groepje van senatoren dat beide Kamers van binnen kent.

Na uw Tweede Kamerlidmaatschap verlegde uw carrière zich naar het openbaar bestuur en werd u burgemeester. eerst van 1997 tot 2005 van Zaanstad en daarna van 2004 tot 2010 van Tilburg. Daarna was u van 2013 tot 2015 waarnemend burgemeester van Groningen.

Naast uw hoofdfuncties hebt u ruimte gevonden voor een grote hoeveelheid andere activiteiten. Zo was en bent u bestuurlijk actief in de sport, voorheen onder meer als bestuurder van de sportkoepel NOC*NSF en nu nog als voorzitter van de IJshockeybond en als voorzitter van het Contractspelersfonds KNVB, en in de culturele sector.

Daarnaast bevat uw cv een forse lijst van publicaties, soms geschreven met anderen, op uiteenlopende terreinen. Die lijst begint met de publicatie Voetballen als beroep, uit 1976, en eindigt voorlopig in 2014 met het boek Mijn kleine Grote Markt. In 1985 kwam uw proefschrift met de titel Vakbondswerk en de kwaliteit van de arbeid tot stand, aan de Technische Universiteit van Delft. Uw laatste boek, uit 2014, is een weerslag van de periode dat u als burgemeester van Groningen in een appartement aan de Grote Markt woonde;

een plek om te mijmeren, te beschouwen en te fotograferen. Dat doet u in dat boek, samen met uw fotograferende vrouw. Aan de lange lijst publicaties kunt u wellicht op enig moment een bundel van uw diepzinnige bijdragen aan de debatten in de Eerste Kamer toevoegen, te beginnen met uw inbreng aan het AOW-debat van vandaag.

Ik wens u alle succes met uw verdere bijdrage aan het werk van de Kamer. Ik schors de vergadering om de collegae de gelegenheid te geven om u geluk te wensen met uw maidenspeech. Ik feliciteer u graag als eerste met uw maidenspeech.

De vergadering wordt enkele ogenblikken geschorst.

De **voorzitter**:
Ik hoor graag of een van de leden nog het woord wenst in eerste termijn. Ik constateer dat dat niet het geval is. Ik schors de vergadering dan wederom, in afwachting van de staatssecretaris van Infrastructuur en Milieu. Wij zien de minister van Sociale Zaken later weer terug.

De beraadslaging wordt geschorst.

De vergadering wordt enkele ogenblikken geschorst.